

## RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

### **Note sous Cass. (3e ch. F), 19 juin 2017, S.16.0006.F**

Flohimont, Valérie

*Published in:*

Revue trimestrielle de Droit familial

*Publication date:*

2018

*Document Version*

le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

*Citation for pulished version (HARVARD):*

Flohimont, V 2018, 'Note sous Cass. (3e ch. F), 19 juin 2017, S.16.0006.F', *Revue trimestrielle de Droit familial*, Numéro 1, p. 217-219.

#### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

#### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Il suit de la constatation que la prime est versée lorsque sont réunies les conditions d'octroi définies que le travailleur a droit à cette prime, fût-elle payée à son enfant. Il suit de la constatation qu'elle est payée par l'employeur qu'elle est à la charge de ce dernier. Il suit, enfin, de celle qu'elle est payée au profit des seuls et de tous les travailleurs de la défenderesse qui en remplissent les conditions, qu'elle l'est en raison de l'engagement.

En décidant que la prime ne constitue pas de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale aux motifs, d'une part, que «le bénéficiaire [...] n'est [...] pas le travailleur lui-même mais son enfant», d'autre part, qu'elle «est payée en raison de la considération que la société porte au travailleur et à sa famille», dès lors qu'elle est dénommée «allocation de transition» et «qu'elle n'est accordée qu'une seule fois» à l'occasion du «douzième anniversaire, qui symbolise le passage à l'adolescence mais aussi de l'école primaire à l'école secondaire, [et] peut [dès lors] être considéré [...] comme un événement particulier de la vie familiale», l'arrêt viole les dispositions précitées.

Le moyen est fondé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Casse l'arrêt attaqué en tant qu'il statue sur l'allocation de transition et sur les dépens;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Liège.

### Note

L'arrêt de la Cour de cassation du 19 juin 2017 fait suite à l'initiative prise par Belgacom de verser une «allocation de transition»<sup>(1)</sup> aux enfants de ses travailleurs lorsque ceux-ci atteignent leur douzième anniversaire. La cour du travail de Bruxelles avait estimé, dans son arrêt du 20 mai 2015<sup>(2)</sup>, que cette «allocation de transition» était une libéralité accordée par l'employeur qui, par conséquent, n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale. La cour du travail a notamment fondé sa décision sur les trois éléments suivants: (1) le bénéficiaire de cette allocation est l'enfant et non le travailleur lui-même, (2) cette allocation est payée «en raison de la considération que la société porte au travailleur et à sa famille»<sup>(3)</sup>, (3) le paiement n'a lieu qu'une seule fois, au moment du douzième anniversaire de l'enfant.

<sup>(1)</sup> Il s'agit ici d'une dénomination choisie par l'entreprise et publiée dans des documents internes. Il convient de ne pas la confondre avec l'allocation de transition telle que visée par le législateur dans la législation sur les pensions légales.

<sup>(2)</sup> C. trav. Bruxelles, 20 mai 2015, R.G. n° 2013/AB/936.

<sup>(3)</sup> Cass., 19 juin 2017, R.G. n° S.16.0006.F.

L'ONSS s'est pourvu en cassation contre cette décision.

Dans sa décision, la Cour de cassation examine donc les notions de rémunération, de complément aux allocations familiales et de libéralité.

Les cotisations sociales sont en principe dues sur la rémunération. Tout l'enjeu est dès lors de savoir quels sont les avantages qui entrent ou non dans la définition de la rémunération. L'article 14, § 1<sup>er</sup> et § 2, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs stipule que la rémunération sur la base de laquelle sont calculées les cotisations de sécurité sociale est, en règle, la rémunération telle que déterminée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Il s'agit donc du salaire en espèces et des avantages évaluable en argent<sup>(4)</sup>, auxquels le travailleur a droit, à charge de l'employeur, en vertu de son engagement.

Certains avantages accordés au travailleur échappent cependant à cette définition et sont donc exonérés de cotisations sociales. Ainsi, en vertu de l'article 2, alinéa 3, 1<sup>o</sup>, c), de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, ne sont pas considérées comme de la rémunération les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur qui doivent être considérées comme un complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale. Belgacom oppose donc une fin de non-recevoir et propose de substituer au motif critiqué de la décision de la cour du travail de Bruxelles, le motif de droit que l'«allocation de transition» doit être considérée comme un complément aux allocations familiales.

La Cour de cassation estime que l'«allocation de transition» ne constitue pas un complément aux allocations familiales au sens de l'article 2, alinéa 3, 1<sup>o</sup>, c), de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération étant donné que son octroi aux enfants des travailleurs n'est pas basé sur des dispositions similaires à celles qui régissent l'octroi des allocations familiales. Afin notamment de garantir l'intérêt de l'enfant, les allocations familiales sont en effet accordées en principe à la personne qui élève effectivement l'enfant ou, dans des cas particuliers, à l'enfant lui-même<sup>(5)</sup>, voire à une institution lorsque l'enfant est placé<sup>(6)</sup>. Or, tel n'est pas le cas de l'«allocation de transition» qui, selon des modalités définies par écrit par l'employeur, est payée à l'enfant lors de son douzième anniversaire.

C'est d'ailleurs sur ces modalités définies par l'employeur dans un document écrit que se base la Cour de cassation pour estimer que l'«allocation de transition» ne constitue pas non plus une libéralité accordée par l'employeur au travailleur. En droit du travail, une libéralité est une gratification accordée spontanément par l'employeur au travailleur en raison d'un événement particulier dans la vie du travailleur ou de l'entreprise et pour autant qu'il n'existe pas de tradition d'accorder cet avantage dans l'entreprise, qu'il ne s'agisse pas d'un droit du travailleur et qu'il n'existe pas de lien direct entre la gratification accordée et la relation de travail. En

<sup>(4)</sup> Ainsi que les pourboires et services auxquels le travailleur a droit en vertu de son engagement ou en vertu de l'usage.

<sup>(5)</sup> Articles 68 et 69, loi générale du 19 décembre 1939 relative aux allocations familiales.

<sup>(6)</sup> Article 70, loi générale du 19 décembre 1939 relative aux allocations familiales.

l'espèce, le paiement d'une «allocation de transition» aux enfants des travailleurs lors de leur douzième anniversaire est automatique dès que les conditions d'octroi stipulées par écrit dans un document interne à l'entreprise sont remplies.

Le fait que l'«allocation de transition» est payée à un tiers et non au travailleur lui-même ne constitue pas un élément pertinent pour exclure cette allocation de la définition de rémunération. La Cour de cassation rappelle à cet égard que «les sommes d'argent payées par l'employeur à un tiers font partie de la rémunération lorsque le travailleur a droit à leur paiement et qu'il fonde ce droit sur le contrat de travail ou sur un engagement de l'employeur»<sup>(7)</sup>.

En conclusion, la Cour de cassation déclare le moyen fondé. Elle estime que la décision de la cour du travail de Bruxelles viole les dispositions légales en ce que la cour décide «que la prime ne constitue pas de la rémunération soumise aux cotisations de sécurité sociale aux motifs, d'une part, que «le bénéficiaire [...] n'est [...] pas le travailleur lui-même mais son enfant», d'autre part, qu'elle «est payée en raison de la considération que la société porte au travailleur et à sa famille», dès lors qu'elle est dénommée «allocation de transition» et «qu'elle n'est accordée qu'une seule fois» à l'occasion du «douzième anniversaire, qui symbolise le passage à l'adolescence mais aussi de l'école primaire à l'école secondaire, [et] peut [dès lors] être considéré [...] comme un événement particulier de la vie familiale»<sup>(8)</sup>.

Valérie FLOHIMONT

<sup>(7)</sup> Cass., 19 juin 2017, R.G. n° S.16.0006.F.

<sup>(8)</sup> Cass., 19 juin 2017, R.G. n° S.16.0006.F.